

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE  
RONDÔNIA- CAMPUS JI-PARANÁ**

**MARIA EDIJANE DOS ANJOS SOUZA**

**MUDANÇAS OCORRIDAS NOS ORGÃOS PÚBLICOS COM A IMPLANTAÇÃO  
DO ESOCIAL**

**JI-PARANÁ**  
**2023**

**MARIA EDIJANE DOS ANJOS SOUZA**

**TÍTULO DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia Campus Ji-Paraná, como requisito para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública

Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Ilma Rodrigues de Souza Fausto

**JI-PARANÁ,  
2023**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Souza, Maria Edijane dos Anjos.  
Mudanças ocorridas nos órgãos públicos com a implantação do eSocial / Maria Edijane dos Anjos Souza, Ji-Paraná-RO, 2023.  
30 f. : il.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Me Ilma Rodrigues de Souza Fausto.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Ji-Paraná-RO, 2023.

1. Tecnologias Digitais. 2. Sped. 3. Empregadores. 4. Setor Público. I. Fausto, Ilma Rodrigues de Souza (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Cleuza Diogo Antunes, CRB-11/864 (Campus Ji-Paraná)

**MUDANÇAS OCORRIDAS NOS ORGÃOS PÚBLICOS COM A IMPLANTAÇÃO DO  
ESOCIAL**

Trabalho apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia Campus Ji-Paraná, como requisito para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Ilma Rodrigues de Souza Fausto

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Aprovado em: XX de XXXXX de 201X.

**Banca Examinadora**

\_\_\_\_\_  
(Nome do orientador, sua titulação e Instituição a que pertence).

\_\_\_\_\_  
(nome, titulação e instituição a que pertence).

\_\_\_\_\_  
(nome, titulação e instituição a que pertence).

Dedico este trabalho ao meu esposo Elielton que sempre me incentivou e apoiou na conclusão de mais esta etapa.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter me concedido mais uma oportunidade de chegar até aqui e me dar sabedoria e conhecimento para cumprir o meu propósito.

A Prof.<sup>a</sup> Ilma Rodrigues, pela excelente orientação e dedicação.

Agradeço ao todo o corpo docente do Curso de Tecnologia em Gestão Pública por todo o conhecimento e ensinamentos transmitidos no decorrer do curso,

A minha família, e em especial ao meu esposo que sempre me apoia e me incentiva a seguir os nossos sonhos e projetos.

“Pois o Senhor é quem dá a sabedoria, da sua boca procedem o conhecimento e o discernimento “, Provérbios 2:6

## RESUMO

Com o intuito de produzir e distribuir serviços públicos de forma mais eficiente o Governo vem utilizando Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação. Partindo dessa premissa foi criado o Sistema da Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, trata-se de um sistema informatizado criado para receber e armazenar as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Todos os empregados da iniciativa privada e órgãos públicos estão obrigados ao envio dessas informações ao eSocial. Antes da entrada do eSocial os empregadores eram obrigados a enviar a vários órgãos distintos as informações dos seus empregados através de declarações mensais e outras anuais, através da implantação do eSocial essas declarações vêm sendo substituídas de forma gradativa pelo novo Sistema. A pesquisa teve o objetivo de verificar as mudanças ocorridas nos órgãos públicos com a implantação do eSocial. Para isso foi realizado uma revisão bibliográfica sobre eSocial e órgãos públicos. Na análise dos dados foi verificado que nos órgãos públicos não ocorreu muitas mudanças ainda em virtude de serem o último grupo a iniciar os envios ao eSocial e os autores destacaram a necessidade da realização de treinamentos e mudança da cultura organizacional.

**Palavras-chave:** Tecnologias Digitais. Sped. Empregadores. Setor Público

## ABSTRACT

In order to produce and distribute public services more efficiently, the Government has been using Digital Information and Communication Technologies. Based on this premise, the Digital Bookkeeping System for Social Security and Labor Obligations – eSocial – was created. It is a computerized system created to receive and store labor, social security and tax information. All employees of the private sector and public bodies are obliged to send this information to eSocial. Before the introduction of eSocial, employers were obliged to send their employees' information to several different bodies through monthly and other annual declarations. Through the implementation of eSocial, these declarations have been gradually replaced by the new System. The research aimed to verify the changes that occurred in public bodies with the implementation of eSocial. To this end, a bibliographical review was carried out on eSocial and public bodies. When analyzing the data, it was found that not many changes have occurred in public bodies yet due to being the last group to start sending submissions to eSocial and the authors highlighted the need to carry out training and change the organizational culture.

**Keywords:** Digital Technologies. Sped. Employers Public Sector

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Entes participantes do eSocial.....	15
Figura 2- Cronograma de Implantação do eSocial.....	17
Figura 3-Consulta de Qualificação Cadastral sem divergências.....	20
Figura 4-Consulta de Qualificação Cadastral com divergências.....	21

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados  
CAT- Comunicação de Acidente de Trabalho  
CLT- Consolidação das Leis do Trabalho  
CNIS- Cadastro Nacional das Informações Sociais  
CPF- Cadastro de Pessoa Física  
CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social  
DARF- Documento de Arrecadação de Receitas Federais  
DCTFWEB- Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais  
DIRF- Declaração do Imposto Sobre a Renda Retido na Fonte  
DP- Departamento Pessoal  
ECD- Escrituração Contábil Digital  
EFD -Escrituração Fiscal Digital  
EFD-REINF -Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais  
ESOCIAL- Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas  
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  
GFIP- Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações a Previdência Social  
GPS – Guia da Previdência Social  
IFRO -Instituto Federal de Rondônia  
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social  
IRRF- Imposto Sobre a Renda Retido na Fonte  
MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais  
MPT- Ministério Público do Trabalho  
NFE- Nota Fiscal Eletrônica  
PAC- Programa de Aceleração do Crescimento  
PIS- Programa de Integração Social  
PPP- Perfil Profissiográfico Previdenciário  
RAIS- Relação Anual das Informações Sociais  
RFB – Receita Federal do Brasil  
RH- Recursos Humanos  
SPED- Sistema Público de Escrituração Digital

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2- DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1 INTRODUÇÃO AO ESOCIAL E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS ORGÃOS PÚBLICOS</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2. MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL COM A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL</b> .....	<b>18</b>
<b>2.3. BENEFÍCIOS DO E-SOCIAL PARA OS ORGÃOS PÚBLICOS</b> .....	<b>22</b>
<b>2.4. DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS ORGÃOS PÚBLICOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL</b> .....	<b>23</b>
<b>2.5. DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ORGÃOS PUBLICOS</b> .....	<b>24</b>
<b>2.6-PERSPECTIVAS FUTURAS PARA O DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ORGÃS PÚBLICOS</b> .....	<b>25</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>26</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS</b> .....	<b>26</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>29</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O uso de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação ganha a cada dia mais espaço nas ações governamentais, com foco em produzir e distribuir serviços públicos de forma mais eficiente. Novas formas de relacionamento da Administração Pública com a sociedade, onde a prestação de serviços não necessita da presença física.

Nessa direção, o Governo Federal instituiu, por intermédio do decreto nº 6.222/2007, o Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. Este sistema vem sendo implantado gradualmente com variadas ações e aperfeiçoamentos. Dentre as concepções que envolvem o sistema, um vem ganhando significativa relevância: o eSocial, criado em novembro de 2014, através do Decreto nº 8.373. Este projeto vincula e padroniza o envio de informações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas ao Governo Federal. Em síntese, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial - é um sistema que coleta informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias e armazena esses dados em um Ambiente Nacional Virtual.

Apesar de ter sido instituído em 2014, no ano de 2015 entrou em vigor apenas o módulo eSocial doméstico destinado ao empregador pessoa física. Para os empregadores pessoa jurídica e empregadores rural pessoa física a implantação foi feita através de fases e os empregadores separados em grupos de acordo com o porte, faturamento e regime tributário. Somente em janeiro de 2018, iniciou a primeira fase para as empresas do 1º grupo. Os órgãos públicos foi o último grupo do cronograma de implantação, iniciando o envio das informações dos empregadores em julho de 2021. Todos os empregadores da iniciativa privada e do setor público estão obrigados a transmitirem as informações de seus trabalhadores sejam eles com vínculos ou sem vínculos ao eSocial. Sendo assim as empresas privadas e os órgãos públicos precisaram fazer diversas mudanças nos seus processos para atender mais essa obrigação acessória do Fisco.

Esse estudo tem o intuito de verificar e detalhar as mudanças que ocorreram nos órgãos públicos devido a implementação do eSocial. Visto que o eSocial veio para substituir de forma gradativa as declarações pertinentes a área de

departamento pessoal. Para tanto, estabelecemos a seguinte questão norteadora: Quais são as mudanças na implementação do sistema eSocial em órgãos públicos? Delimitamos o seguinte objetivo Geral: Apresentar as mudanças nos órgãos públicos com a implantação do eSocial. Acompanhados dos subseqüentes objetivos específicos: 1 - Fundamentar o que é o e-social e discutir sobre o processo de implantação e operacionalização dessa plataforma; 2 - Mostrar as principais mudanças que alteraram a rotina de trabalho em virtude do eSocial; 3 - Descrever os benefícios e os desafios do eSocial em órgãos públicos.

Este estudo é relevante socialmente fornece informações que auxiliam as empresas em suas adequações, e permite compreender o impacto nas rotinas de escritório, uma vez que as demandas do eSocial atuam diretamente na atividade do profissional de gestão. Desta forma, este estudo poderá orientar no enfrentamento das dificuldades advindas da implementação do eSocial. Para o universo acadêmico, a pesquisa fomenta as discussões, oportuniza o conhecimento e poderá servir para inspirar a realização de futuros trabalhos.

## **2. - DESENVOLVIMENTO**

### **2.1- INTRODUÇÃO AO E-SOCIAL E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS ORGÃOS PÚBLICOS**

O Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC). Trata-se de um grande avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes (empresas e órgãos públicos). Visando a modernização no cumprimento das obrigações transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e órgãos fiscalizadores, através do uso de certificado digital para assinatura.

Iniciou com a Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). Com o sucesso do projeto SPED, em 2014 foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Criando um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, essas informações passam a

ser armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual, onde os entes participantes do projeto eSocial poderão utilizá-las para fins trabalhistas, previdenciárias, fiscais, apuração de tributos e para o FGTS.

Esse projeto é resultante da união de vários órgãos federais, como o INSS, Ministério do Trabalho e Emprego, Receita Federal, Caixa Econômica.

**Figura 1- Entes participantes do eSocial**



Fonte: Simpax

De acordo com o art. 2º do decreto a prestação de informações através do eSocial é obrigatória a todo empregador ,inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei,o segurado especial ,em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço, e as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido IRRF.

O conteúdo do eSocial visa disponibilizar para os órgãos participantes uma folha de pagamento que reflita integralmente as relações de trabalho apuradas mensalmente em cada empregador do país. Para alcançar esse fim, requer que todas as informações dos empregadores e trabalhadores sejam enviadas a um ambiente consorciado que os disponibiliza aos entes partícipes para que cada um, no seu ambiente, dê tratamento a essas informações e cumpram seus objetivos institucionais. (PACHECO E KRUGER,2015, p.17)

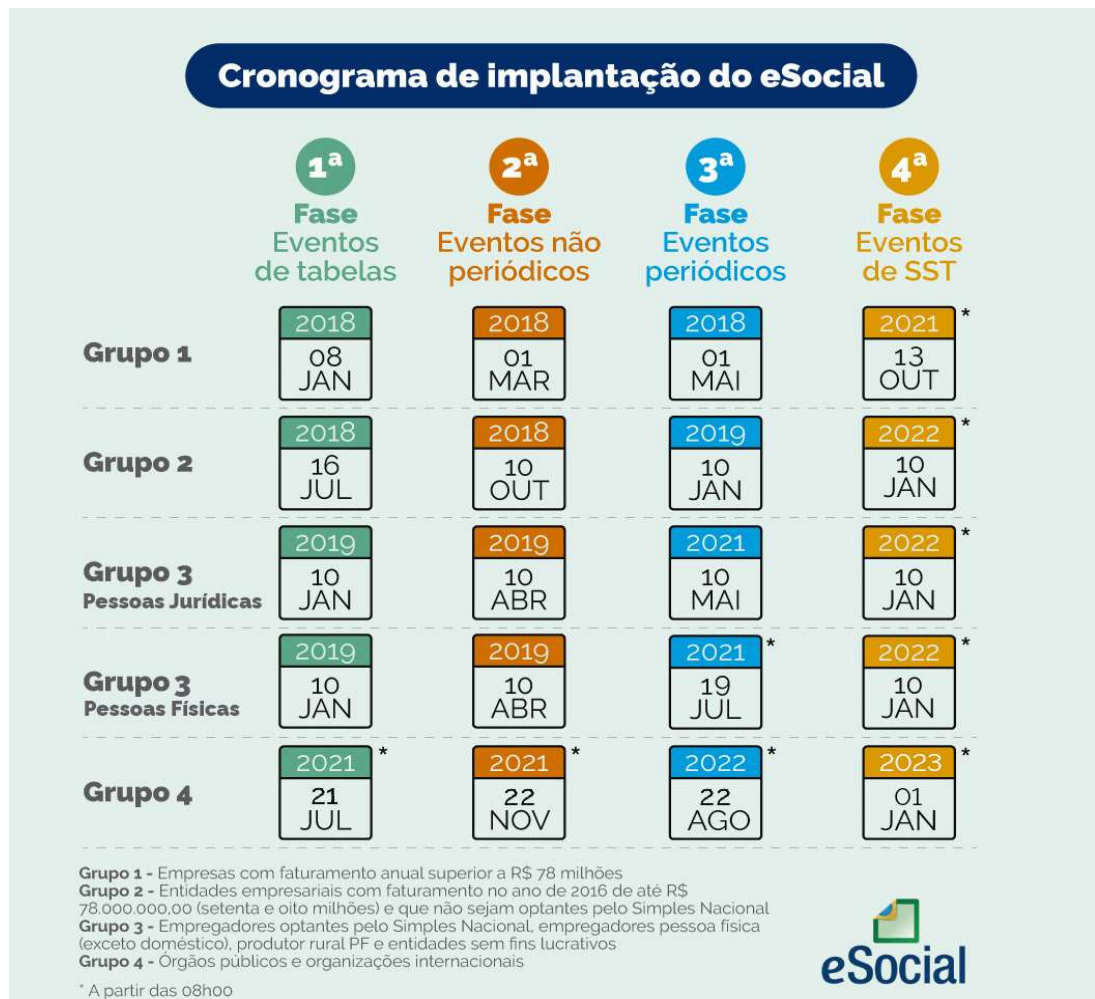
Para os órgãos públicos o eSocial possui grande importância, pois facilita a gestão de processos, garante maior a segurança dos dados, fornece ao Governo Federal informações mais precisas, seguras e consolidadas sobre as relações de trabalho. Além disso, elimina a transmissão da mesma informação para as diferentes entidades do governo, substituição de procedimentos manuais por processos automatizados.

A forma que os empregadores prestam as informações ao eSocial é realizada através do envio de arquivos denominados eventos. Os eventos foram classificados em periódicos e não periódicos. Além destes, foram criados também os eventos iniciais e de tabelas. Os eventos iniciais são aqueles que devem ser transmitidos em primeiro lugar, pois através deles é feito o cadastro do empregador no eSocial.

Os eventos periódicos recebem esse nome pelo fato de serem originados de fatos que ocorrem por decurso de prazo, ou seja, acontecem em períodos definidos, que podem ser mensais ou anuais. Sua ocorrência independe da ação do empregador ou do trabalhador. Como folha de pagamento mensal e a folha de 13º salário. Os eventos não periódicos não têm data prevista para acontecer e por isso são chamados assim. Ocorrem ao acaso, por motivo de força maior ou por ação do empregador, sem periodicidade definida. Por exemplo, uma admissão, rescisão, férias ou alguma alteração contratual ou cadastral do trabalhador.

Desde o seu início o cronograma de implantação do eSocial passou por diversas prorrogações. A obrigatoriedade de envio de cada tipo de evento foi dividida em fases e aqueles que estão obrigados ao envio foram separados em grupos de acordo com o porte, regime tributário e faturamento no ano de 2016.

**Figura 2- Cronograma de Implantação do eSocial**



Fonte: gov.br

Em julho de 2021, o programa passou por simplificações, passando a ser chamado de eSocial Simplificado. Essa substituição estava prevista na Lei 13.874/2019 conhecida como Lei da Liberdade Econômica. Havia muitas reclamações por parte das empresas sobre a dificuldade de enviar os arquivos ao eSocial devido ser um sistema complexo. Foi adotado assim a simplificação do eSocial com o objetivo de tornar os processos mais ágeis. Mudanças ocorridas com no novo eSocial:

- Redução do número de campos do layout;
- Exclusão de dados cadastrais constantes em outros bancos de dados,
- Redução do número de eventos;
- Facilidade no envio de informações destinadas ao cumprimento de obrigações previdenciárias, fiscais;
- Flexibilização das normas de impedimento para o recebimento de informações, como os dados relativos as folhas de pagamento;
- Simplificação no modo de declarar remunerações e pagamentos;
- Uso do CPF como meio único de identificação do trabalhador.

## **2.2- MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL COM A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL**

Com o avanço da tecnologia e as diversas mudanças que vêm ocorrendo nas atividades e processos. A forma como os profissionais de contabilidade apresenta as informações e declarações referentes as empresas também mudaram. Os arquivos com informações de folha de pagamento que antes eram entregues em papéis e disquetes. Aos poucos foram sendo substituídos por sistemas e arquivos eletrônicos.

O departamento pessoal é o setor dentro de uma organização responsável pela administração dos procedimentos que envolvam obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos empregados. Dentre elas as rotinas de admissão, apuração do ponto, cálculo da folha de pagamento, cálculo das férias, processo demissional, cálculo e recolhimento dos encargos legais, visando também atender à fiscalização, entre outras atividades

O profissional de departamento pessoal precisa estar atento a legislação trabalhista e previdenciária, pois toda e qualquer decisão que envolve a relação de trabalho deve estar pautado na legislação.

Grandes corporações possuem seu próprio departamento pessoal, muitas vezes dividido em duas seções: a local, onde são reunidas e arquivadas as informações dos colaboradores e feitos os controles do ponto dos trabalhadores; e a corporativa, responsável por toda parte de cálculos de impostos e folha de pagamento. Quando a empresa é menor, esse departamento pode ser terceirizado para os escritórios contábeis que possuem profissionais responsáveis para cada uma das áreas do departamento (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2011).

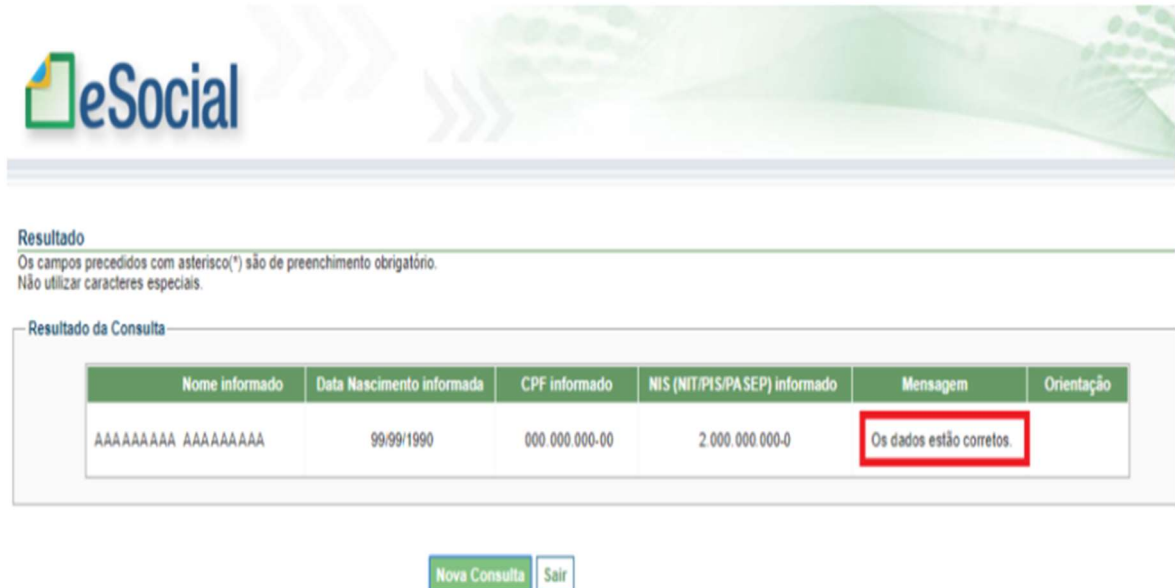
Também considerado como um subsistema do setor de Recursos Humanos, o departamento pessoal diferencia-se por se tratar de processos mais burocráticos, enquanto o RH é considerado um setor estratégico. Conforme escreveu Fidelis (2020) com a modernização, o DP passou a atuar como um órgão mais automatizado e ágil nos processos. Proporcionando redução de tempo de trabalho e maior produtividade com o gerenciamento das informações, que agora é feito de maneira mais eficaz. A organização dos documentos se torna mais eficiente, facilitando a consulta e a análise. Ele ainda destaca que dentre as novas atribuições do DP está a necessidade de repensar os processos, de forma digital e integrada visando garantir informações com mais qualidade, simplificar as atividades, tomar decisões mais ágeis e assertivas.

Através do eSocial o departamento pessoal teve toda a sua rotina de trabalho alterada, pois antes do início desse novo sistema era comum a realização de diversos processos de forma retroativa como admissões de empregados, aviso prévio, afastamentos, desligamentos e pagamento de férias. Com a entrada do eSocial as admissões passaram a ser realizadas no máximo até um dia antes do início das atividades do empregado, pois antes do trabalhador começar a trabalhar o seu registro de trabalho já precisa constar no eSocial, através do envio do arquivo eletrônico, no formato XML, do evento S-2200. Assim os profissionais de departamento pessoal tiveram que adequar as suas atividades diárias e realizar uma melhor gestão de tempo para que fosse possível atender os prazos de envio de cada informação, no início da obrigatoriedade os prazos eram bem reduzidos.

Para que o eSocial validasse os registros dos trabalhadores já admitidos na empresa e das novas admissões foi necessário fazer a consulta de qualificação cadastral onde é informado o CPF do trabalhador, nome, número do PIS e data de nascimento, assim é feito um cruzamento para identificar possíveis divergências entre os cadastros internos das empresas, o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e o

Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, a fim de não comprometer o cadastramento inicial ou admissões de trabalhadores no eSocial.

**Figura 3-Consulta de Qualificação Cadastral sem divergências**



**eSocial**

**Resultado**  
Os campos precedidos com asterisco(\*) são de preenchimento obrigatório.  
Não utilizar caracteres especiais.

**Resultado da Consulta**

Nome informado	Data Nascimento informada	CPF informado	NIS (NIT/PIS/PASEP) informado	Mensagem	Orientação
AAAAAAAA AAAAAAAAA	99/99/1990	000.000.000-00	2.000.000.000-0	Os dados estão corretos.	

[Nova Consulta](#) [Sair](#)

Fonte: prosoltecnologia

**Figura 4-Consulta de Qualificação Cadastral com divergências**



**eSocial**

**Resultado**  
Os campos precedidos com asterisco(\*) são de preenchimento obrigatório.  
Não utilizar caracteres especiais.

**Resultado da Consulta**

Nome informado	Data Nascimento informada	CPF informado	NIS (NIT/PIS/PASEP) informado	Mensagem	Orientação
SSSSSS SSSSSS	04/04/1976	888.888.888-88	1.888.888.888-2	O número de CPF informado não consta no Cadastro da CAIXA.	Verifique os dados digitados ou a empresa deverá acessar o <a href="#">Cadastro NIS Empresa</a> e informar os dados do empregado para pesquisa e conseqüente atualização ou o empregado deverá corrigir ou inserir o CPF numa agência da CAIXA.

[Nova Consulta](#) [Sair](#)

Fonte:prosoltecnologia

Algumas mudanças trazidas pela implantação do eSocial facilitaram as rotinas do departamento pessoal, uma dessas foi a substituição da CTPS física pela CTPS digital, visto que de acordo com a CLT o prazo para anotação e devolução da CTPS física ao empregado era de 48 horas após sua admissão. Com a substituição pela CTPS digital as anotações ocorrem através do envio da admissão ao eSocial e das alterações de salários, cargos e afastamentos.

Antes do eSocial substituir completamente todas as obrigações acessórias relativas as relações de trabalho e previdenciárias, o departamento pessoal continuou enviando essas declarações de forma simultânea ao eSocial.

O CAGED-Cadastro Geral de Empregados e Desempregados é o registro de admissões, dispensas e transferências de trabalhadores com contrato de trabalho regido pela CLT. é um importante instrumento para o controle e a organização do mercado de trabalho brasileiro. Com ele, é possível monitorar a geração de empregos e elaborar políticas públicas para fomentar o desenvolvimento econômico e social do país. Até dezembro de 2019 todas as empresas eram obrigadas a enviar o CAGED sempre que houvesse admissão, rescisões e transferências, até o dia 7 do mês subsequente, quando o funcionário admitido estava recebendo seguro desemprego o envio deveria ocorrer um dia após o início do trabalho. O CAGED passou a ser alimentado com as informações enviadas ao eSocial. A substituição não abrangeu ainda os órgãos públicos e organismos internacionais, que fazem parte do 4º grupo.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no país, para identificação dos trabalhadores com direito ao recebimento do Abono Salarial. Além de provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

Em 2023, as empresas que fazem parte dos grupos 1,2 e 3 não estão mais obrigadas a enviar a RAIS com as informações de 2022, visto que já enviam informações da folha de pagamento ao eSocial. Outras obrigações substituídas foram o Livro de Registro de Empregado, a GFIP referente a informação previdenciária. O perfil Profissiográfico Previdenciário(PPP), MANAD e CAT.

## **2.3. BENEFÍCIOS DO E-SOCIAL PARA OS ORGÃOS PÚBLICOS**

O eSocial deve proporcionar aos órgãos públicos uma série de benefícios, fruto da nova sistemática a ser adotada para cumprimento das obrigações relativas ao registro de trabalhadores e as relativas às suas remunerações, das quais destacamos:

### **Redução de burocracia**

O eSocial simplifica e unifica o envio de informações, reduzindo a burocracia e o tempo necessário para o cumprimento das obrigações acessórias.

### **Melhoria na fiscalização**

Com o eSocial, a fiscalização e o controle das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais tornam-se mais eficientes, possibilitando um melhor acompanhamento e garantindo a correta aplicação das normas.

### **Redução de erros e inconsistências**

O sistema do eSocial valida automaticamente os dados enviados, evitando erros e inconsistências nas informações, o que resulta em menos autuações e multas.

Assim como ocorreu com as empresas privadas, os órgãos públicos à medida que vai avançando as fases no cronograma do eSocial, as declarações vão sendo substituídas. A obrigatoriedade do envio dos eventos periódicos pelos órgãos públicos e organizações internacionais marcou o início da substituição das obrigações trabalhistas pelas informações do eSocial, conforme disposto na Portaria MTP nº 671 de 08/11/2021: CAGED (para admissões e demissões ocorridas a partir de 22/08/2022), anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o Livro de Registro de Empregados, caso o ente for optante pelo registro eletrônico.

A partir do período de apuração outubro/22, a GFIP para fins previdenciários foi substituída pela DCTFWeb para os entes do Grupo 4, conforme Instrução Normativa RFB nº 2094, de 15/07/2022. Assim deixaram de emitir a GPS-Guia de Previdência Social e passaram a recolher as contribuições previdenciárias através do DARF com a transmissão da DCTFWeb, que unifica as informações do eSocial e EFD-Reinf.

#### **2.4. DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS ORGÃOS PÚBLICOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL**

Para implantação do eSocial, os órgãos públicos enfrentaram diversos desafios dentre eles:

Siqueira e Martins (2020), destacam a necessidade de realizar investimento financeiro, principalmente relacionado ao sistema. Visto que no início do eSocial os sistemas não estavam adaptados. Segundo Ricardo, Pagnussat (2020) o projeto trouxe a necessidade para as organizações da contratação de profissionais cada vez mais capacitados e atualizados para atender aos requisitos que a própria obrigação impõe. Além da capacitação da mão de obra já existente e dos departamentos envolvidos no processo, para que haja a execução de todos os processos em tempo hábil; entrega de informações, alguma mensais e algumas em tempo real, como exemplos admissões e afastamentos.

Segundo Maranhão (2023), um dos desafios foi a revisão de todos os dados dos servidores públicos, considerando-se que alguns executam atividades a muito tempo na profissão, ou seja, os documentos muitas vezes encontram-se desatualizados.

Um dos grandes desafios da implantação do eSocial num Órgão Público é mexer com a cultura organizacional, criar novas rotinas no departamento pessoal num sistema que ficou tanto tempo engessado e a adaptação dos Órgãos Públicos as mudanças trazidas pelo eSocial, na visão de Sanceverino (2019).

## **2.5. DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS**

No setor privado, o empregado possui registro em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e está submetido à Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Os empregadores contratam e demitem quando quiserem. Eles podem contratar quantas pessoas precisar e quem lhe for de interesse, filhos de amigos, parentes, qualquer pessoa que desejar. Também podem demitir um funcionário, a qualquer momento, desde que não possua estabilidade, porém é preciso pagar a multa rescisória do funcionário. Essa facilidade de contratação de empregados permite às empresas privadas selecionarem o candidato mais disposto a realizar os serviços combinados para o cargo. E caso o mesmo não se adapte à cultura da empresa poderá ser facilmente substituído. Essa liberdade de escolha das empresas privadas gera maiores resultados por parte dos empregados. Diferentemente da administração pública, onde a admissão ocorre por meio de concurso público com provas e os desligamentos de servidor somente quando este desrespeitar suas obrigações e deveres.

Como resultado desta rigidez legal e tem-se em muitos casos uma cultura organizacional conservadora, não disposta a mudanças, a receber estímulos e se adaptar a novas tecnologias ou alterações do ambiente. Dessa forma ficar difícil contratar e manter no setor de departamento pessoal dos órgãos públicos pessoas capacitadas para a função.

Para atender o eSocial com a gama de informações exigidas e em tempo hábil, o profissional do departamento pessoal do Órgão Público precisou passar por treinamentos e capacitações, além de mudança nas rotinas trabalhistas e atenção redobrada para evitar erros. Terão que se adaptar à nova sistemática, realizar ajustes para cumprir com as obrigações trabalhistas.

## **2.6-PERSPECTIVAS FUTURAS PARA O DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ÓRGÃS PÚBLICOS**

Com o avanço do eSocial e da expansão do Governo Digital criado com o intuito de ampliar a oferta e melhorar a qualidade das informações e dos serviços prestados por meios eletrônicos. O departamento pessoal do órgão público poderá

atuar de forma mais estratégica, considerando as inúmeras declarações que serão substituídas pelo eSocial. Para as empresas privadas está previsto que em 2024 a DIRF- Declaração do Imposto Sobre a Renda Retido na fonte será substituída pela eSocial, assim em 2024 será entregue a declaração ano base 2023 e em 2025 não haverá necessidade de entrega da DIRF. Espera-se que em breve o mesmo ocorra para os Órgãos Públicos. Haverá uma redução considerada dos arquivos físicos, em virtude da utilização e armazenagem em arquivos digitais.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para desenvolvimento do estudo foi a revisão bibliográfica. Onde foi explorado conteúdo sobre o tema disponível em livros, artigos científicos e em sites oficiais.

Para desenvolvimento do trabalho, optou-se pela pesquisa bibliográfica. Gil (2002) a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Esse estudo possui natureza qualitativa e descritiva, foi realizado uma revisão da literatura com foco no eSocial e Órgãos Públicos.

Na revisão de literatura foi adotado o repositório de dados Google Acadêmico e para seleção inicial adotou-se o termo “eSocial”. O recorte temporal adotado foi dos últimos cinco anos, de 2019 a 2023. A seleção foi limitada a apenas páginas em português. Foram encontradas 109 referências, para seleção dos trabalhos foram analisados os títulos que tratavam sobre a eSocial nos órgãos públicos onde foram identificados 08 trabalhos nessa temática. Desses 8 trabalhos foram selecionados 4 trabalhos sobre órgãos públicos e dos demais artigos foram escolhidos 2 que tratava do eSocial de forma geral.

### 4- ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O quadro a seguir apresenta a lista de trabalhos selecionados para pesquisa:

Título	Ano	Autores
A implantação do eSocial no setor público: Relevância e Perspectivas.	2020	AMORIM; REZENDE; MARTINS.
Um Estudo de Caso das Vantagens e Desvantagens da Implantação do Esocial na Prefeitura Municipal de Livramento/PB.	2023	MARANHÃO.
O Processo de Implementação do Esocial nas Empresas Públicas.	2020	PORTES; SOUZA; AMORIM.
Impacto do e-social no departamento pessoal de um órgão Público.	2019	SANCEVERINO.

Os Impactos da Implantação do eSocial no Âmbito dos Escritórios Contábeis em Cidades do Estado de Pernambuco.	2020	SIQUEIRA; MARTINS.
SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (eSocial): Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de Juína-MT.	2020	SILVA; PAGNUSSAT.

Fonte: autor

Através da pesquisa realizada foi possível compreender o que é o eSocial e quais os objetivos da criação desse sistema. Também pode-se verificar que o início do eSocial foi um marco para a Contabilidade e em especial a área de Departamento Pessoal, pois esse é o setor responsável por tratar e apresentar aos órgãos competentes todas as informações relativas a relações trabalhistas e previdenciárias dos empregados.

Na literatura explorada sobre o tema, os autores destacaram as mudanças que ocorreram no setor público e nas empresas. Segundo Amorim *et al* (2020) uma das mudanças foi a adaptação dos contribuintes na alimentação do banco de dados, de forma tempestiva.

Para Maranhão (2023) as principais mudanças ocorridas no órgão público pesquisado foi a mudança na rotina e a forma de trabalhar exigindo maior atenção para evitar erros. Portes *et al* (2020) destaca a substituição dos arquivos em papel pelos arquivos digitais, a praticidade da evolução digital e a forma de compartilhamento de dados.

Sanceverino (2019) descreve que o eSocial mudará os procedimentos internos nas empresas em geral, visando a melhora e a facilidade desses processos.

De acordo com Siqueira, Martins(2020) o eSocial trouxe aumento de responsabilidade para os profissionais em virtude das multas previstas pelo não cumprimento da obrigação, destacou como mudança positiva a simplificação e substituição das declarações e obrigações acessórias.

Segundo Silva, Pagnussat (2020) houve melhoria no desempenho das atividades e no cumprimento da legislação com o eSocial.

Os autores ainda destacaram como desafios para implantação do projeto, a necessidade de treinamentos e capacitação dos responsáveis por gerir o eSocial nas empresas e órgãos públicos e a importância da mudança da cultura organizacional para atender os prazos do novo sistema.

Apesar de haver poucos estudos sobre o tema eSocial nos Órgãos Públicos, conforme busca realizada no repositório, acredito que isso ocorre devido aos Órgãos Públicos fazerem parte do Grupo 4 e assim é o ultimo grupo a iniciar cada fase.

Porém, as empresas privadas possuem obrigações acessórias que também são devidas aos Órgãos públicos e muitas dessas obrigações já foram substituídas pelo eSocial nas empresas privadas. Sendo assim, pode-se concluir que em breve os Órgãos Públicos também serão beneficiados com as substituições das declarações pelo eSocial.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo proposto foi apresentar as mudanças nos órgãos públicos com a implantação do eSocial. Além de descrever o que é o eSocial e discutir sobre o processo de implementação do sistema e apresentar os benefícios e desafios enfrentados em virtude do eSocial. Com o intuito de alcançar os objetivos propostos foi realizado uma pesquisa bibliográfica em livros disponíveis na biblioteca virtual do IFRO, em trabalhos acadêmicos já publicados e em sites oficiais do governo e sites voltados a contabilidade.

Com a realização desse estudo foi possível descrever a definição do eSocial e para qual objetivo foi criado. A forma que é operacionalizado e detalhar os benefícios que irá trazer para o departamento pessoal de empresas privadas e Órgãos Públicos. Foi ressaltado a importância da realização de treinamentos e capacitações dos servidores responsáveis pelo envio do eSocial.

O resultado deste estudo, traz contribuições acadêmicas, uma vez que poderá servir para inspirar a realização de trabalhos futuros sobre o tema e servir como base de conhecimento.

Um fator limitante para a realização do trabalho e alcance dos objetivos foi a pouca discussão na literatura sobre a aplicação do eSocial no setor público e o método utilizado para pesquisa. Sugiro que após os Órgãos Públicos cumprirem todas as fases do cronograma do eSocial, seja realizado pesquisas futuras, utilizando estudo de casos sobre a implantação total do eSocial em um órgão público.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Cornélio Procópio, Londrina, PR, 2011. Revista Eletrônica Inesul.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital -SPED**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Acesso em: 15 set.2023.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Acesso em: 15 set.2023.

BRASIL. Decreto LEI nº 5.452, de 1 de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 20 out .2023.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de Setembro de 2019. **Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Acesso em: 15 set.2023

CONHEÇA o Esocial. **Gov.br**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/implantado-o-esocial-para-os-orgaos-publicos>> Acesso em 15 set.2023.

DA SILVA RICARDO, Maria Aparecida; PAGNUSSAT, Antonielle. **SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (eSocial)**: Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de Juína-MT. Revista Científica da Ajes, v. 9, n. 18, 2020.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**.: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/>. Acesso em: 16 out. 2023.

MARANHÃO, Mateus Sampaio. **Um Estudo de Caso das Vantagens e Desvantagens da Implantação do Esocial na Prefeitura Municipal de Livramento/PB**.2023. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração Pública) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa,2023.

PALESTRA, eSocial.**Prosol Soluções Tecnológicas**, 2018. Disponível em: <[https://prosol.com.br/wp-content/uploads/2019/02/palestra\\_treinamento\\_e\\_social\\_prosol08052018](https://prosol.com.br/wp-content/uploads/2019/02/palestra_treinamento_e_social_prosol08052018)> Acesso em 16 set 2023.

PORTES, Daniel; SOUSA, Mariane; AMORIM, Dênia. **O Processo de Implementação do E-social nas Empresas Públicas.**2020. 13 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Centro Universitário Mário Palmério, Monte Carmelo,2020.

RFB - Receita Federal do Brasil. Instrução Normativa Secretaria da Receita Federal nº 2094, de 15 de julho de 2022. **Dispõe sobre a apresentação da DCTF e DCTFWeb.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 jul. 2022. Disponível em:< <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-rfb-n-2.094-de-15-de-julho-de-2022-416162295>.> Acesso em: 20 out. 2023.

SANCEVERINO, Flávio. **Impacto do e-social no departamento pessoal de um órgão Público.** 2019. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

SILVA, Marlene Luzia da. **ADMINISTRACAO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL.:** Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788536529967. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/>. Acesso em: 16 out. 2023.

SILVA, Cleiton M. **Recursos Humanos no Setor Público.**2013. Rede e-tec Brasil. Disponível em: < [ifmg.edu.br/ceadop3/apostilas/recursos-humanos-no-setor-publico//](http://ifmg.edu.br/ceadop3/apostilas/recursos-humanos-no-setor-publico//)> Acesso em: 20 set. 2023.

SIQUEIRA, Edna M. S; MARTINS, Lucas C. **Os Impactos da Implantação do Esocial no Âmbito dos Escritórios Contábeis em Cidades do Estado de Pernambuco.** Revista de Auditoria Governança e Contabilidade. v. 08 n. 35. 2020:

VERONA, Marta; BOFF, Camila. **Esocial simplificado tudo o que você precisa saber sobre o programa. Metadados RH em sintonia.** 2022. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/esocial-simplificado//>> Acesso em: 15 set. 2023.